

**PERBEDAAN KEPEMIMPINAN CAMAT LAKI-LAKI DAN CAMAT
PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI**

SKRIPSI

Oleh :

RAMA ALDI SYAHPUTRA

Pada

**Jurusan Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRACT

DIFFERENCE IN LEADERS OF MEN AND WOMEN IN IMPROVING PERFORMANCE OF EMPLOYEES

BY

RAMA ALDI SYAHPUTRA

This study aims to compare the leadership styles of the male and female sub-district heads in improving employee performance based on their leadership style. This research was conducted in Tanjung Karang Pusat District and Enggal District of Bandar Lampung City. This type of research is descriptive research with a qualitative approach. Determination of informants in this study was conducted with purposive techniques and accidental techniques. Data collection techniques are carried out by observation, interviews and documentation of research results. Based on the results of the study, it was found that the Head of Enggal District in improving the performance of his employees used a type of leadership in the form of bureaucrats, developers and executives due to the background of the Enggal Sub-District Head who had been trained to be a Leader with that style and suitable to be applied by assertive Male Leaders. Whereas the leadership style of the Head of Tanjungkarang Sub-District uses the leadership style with the Missionary type, Otokarat Benefit and Compromiser because it is also based on the statement of the District Head and the Tanjungkarang District Center staff indicating that the Central Tanjungkarang Sub-district leadership style is more able to protect employees superiors and subordinates.

Keywords: leadership style, employee performance

ABSTRAK

PERBEDAAN KEPEMIMPINAN CAMAT LAKI-LAKI DAN CAMAT PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

OLEH

RAMA ALDI SYAHPUTRA

Penelitian ini bertujuan untuk mengkomparasi gaya kepemimpinan Camat Laki – laki dan Camat Perempuan dalam meningkatkan kinerja Pegawai berdasarkan gaya kepemimpinannya. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung dan Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung. Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penentuan informan pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive* dan teknik *aksidental*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi hasil penelitian. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Camat Enggal dalam meningkatkan kinerja pegawainya menggunakan tipe kepemimpinan berupa tipe birokrat, developer dan eksekutif dikarenakan latar belakang pendidikan Camat Enggal yang memang telah dilatih untuk menjadi Pemimpin dengan dengan gaya tersebut dan cocok untuk diterapkan oleh Pemimpin Laki-laki yang bersifat tegas. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan Camat Tanjungkarang lebih menggunakan gaya kepemimpinan dengan tipe Missionaris, Benefit Otokarat dan Kompromiser karena juga berdasarkan dari pernyataan pendapat dari Camat maupun staf Kecamatan Tanjungkarang Pusat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Camat Tanjungkarang Pusat seperti itu, lebih dapat mengayomi pegawai sehingga lebih timbulnya kekeluargaan antar atasan dan bawahan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja pegawai

**PERBEDAAN KEPEMIMPINAN CAMAT LAKI-LAKI DAN CAMAT
PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI**

Oleh
RAMA ALDI SYAHPUTRA

Skripsi
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA SOSIOLOGI

Pada
Jurusan Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

Judul Skripsi : **PERBEDAAN KEPEMIMPINAN CAMAT LAKI-LAKI DAN CAMAT PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI**

Nama Mahasiswa : **Rama Aldi Syahputra**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1416011080

Jurusan : Sosiologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Anita Damayantie, M.H.
NIP 19690304 199403 2 002

2. Ketua Jurusan Sosiologi

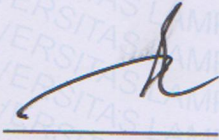
A large, stylized handwritten signature in black ink, belonging to Drs. Ikram, M.Si.

Drs. Ikram, M.Si.
NIP 19610602 198902 1 001

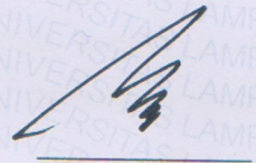
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dra. Anita Damayantie, M.H.



**Penguji
Bukan Pembimbing : Drs. Susetyo, M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Syarif Makhya
NIP 19590803 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 05 Agustus 2019


PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Master/Sarjana/Ahli Madya), baik di Universitas Lampung maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 05 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,




Rama Aldi Syahputra
NPM. 1416011080

RIWAYAT HIDUP



Rama Aldi Syahputra, dilahirkan pada tanggal 01 Februari di Desa Pugungraharjo, Lampung Timur. Penulis merupakan anak Pertama dari dua bersaudara pasangan dari Bapak Makmun dan Ibu Ratna Wati. Alamat penulis saat ini berada di Jalan Ratudibalau, Gg, Khusus No. 16A, Tanjung Senang, Bandar

Lampung. Penulis menempuh pendidikan formal, di TK Aisyiyah Pugungraharjo diselesaikan pada tahun 2002, Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Pugungraharjo diselesaikan pada tahun 2008, kemudian Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Sekampung Udik diselesaikan tahun 2011 dan Sekolah Menengah Atas di SMA YP Unila Bandar Lampung diselesaikan tahun 2014.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung pada tahun 2014. Pada Juli 2017 penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Pekon Kemuning, Kecamatan Pulau Pangung, Kabupaten Tanggamus.

Selama menjadi mahasiswa, penulis sempat mengikuti kegiatan kampus yaitu sebagai Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

MOTTO

“Untuk mendapatkan apa yang kau inginkan, kau harus rela bersabar pada apa yang kau benci”

(Imam Al Ghazali)

“Kurang Cerdas dapat diperbaiki dengan belajar, kurang cakap dapat dihilangkan dengan pengalaman, namun tidak jujur itu sulit diperbaiki”

(Mohammad Hatta)

“Hidup ini seperti pensil yang pasti akan habis, tetapi meninggalkan tulisan-tulisan indah dalam kehidupan”

(Eiichiro Oda)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT,
skripsi ini Saya persembahkan kepada:

Papah dan Mamahku Tercinta
Makmun dan Ratna Wati

Adikku Tersayang
Naili Fathonah Putri

Dosen Pembimbing dan Dosen Pembahas
Ibu Dra. Anita Damayantie, M.H dan Bapak Drs. Susetyo, M.si

Kawan-kawan Seperjuanganku
Sosiologi 2014

Almamaterku
*Keluarga Besar Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung*

Dan semua orang-orang baik dan terkasih yang sudah membantu penulis hingga
sampai tahap sekarang ini

Terimakasih atas dukungan, doa, saran, kritik yang telah diberikan kepadaku,
semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaiknya kepada kita semua,
Aamiin

SANWACANA



Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya. Tiada daya dan upaya serta kekuatan yang penulis miliki untuk dapat menyelesaikan skripsi ini selain atas limpahan karunia dan anugerah-Nya. Sholawat serta salam senantiasa dicurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah*.

Skripsi ini berjudul “Perbedaan Kepemimpinan Camat Laki-laki dan Camat Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai” merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penelitian ini tidak terlepas dari hidayah, karunia, bantuan, dukungan, doa, kritik dan saran, serta bimbingan yang berasal dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan rasa syukur dan terimakasih yang sebesar-besarnya, khususnya kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan keajaiban kepada hambanya yang terkadang putus asa untuk mendapatkan gelar S.Sos-nya ini, dan dengan rahmat juga hidayahnya walau hamba kadang males-malesan, skripsi ini bisa terslesaikan.
2. Buat Papah sama Mamah terima kasih banyak udah nguliahin Rama selama kurang lebih sepuluh semester ini, memang sedikit lebih lama dibanding

temen-temen yang lainnya, tapi insyaallah masih pada waktu yang tepat untuk menyelesaikan perkuliahan ini, dan kayanya belum terlambat untuk lulus jadi sarjana. Mudah-mudahan gelar S.Sos yang Rama dapatkan nanti bisa membanggakan Papah dan Mamah, dan pertanggal Lima Agustus Duaribusembilanbelas, Papah dan Mamah udah bisa berenti nanya ke Rama “kapan kamu lulus”.

3. Untuk Datuk dan Nyai yang selalu mendoakan Rama, supaya perkuliahannya selalu dilancarkan, dimudahkan, dan tidak ada halangan yang berarti sampai ke tahap skripsi ini, Rama sampaikan terima kasih di Sanwacana skripsi ini, inshallah yang diinginkan Datuk dan Nyai ingin melihat Rama lulus jadi sarjana dapat terealisasi, dan dapat membanggakan Datuk dan Nyai. Amiiiiin.
4. Kepada Papi, Mami, Anty, Dilla, Tamara (Naili) dan Ichan, isi rumah di mana saya tinggal selama kuliah, saya mengucapkan terima kasih, karena keseharian saya selama aktif kuliah sampai mau lulus ini, dilalui bersama kebaikan-kebaikan dan juga support, dari orang-orang di rumah ini.
5. Kepada Bapak Dr. Syarif Makhya selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Kepada Bapak Drs. Ikram, M.Si. selaku Ketua Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, yang sudah memberikan motivasi, saran dan masukan untuk kelancaran studi dan dalam penyusunan skripsi ini sampai selesai.
7. Kepada Bapak Damar Wibisono, S.Sos.,M.A. selaku Sekertaris Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, yang

telah membantu dalam berproses selama studi, serta memberikan kritik dan saran dalam kelancaran skripsi ini.

8. Kepada Ibu Dra. Anita Damayantie, M.H. selaku Pembimbing Utama saya dalam Skripsi ini, saya mau ucapkan terima kasih kepada Ibu yang telah sabar dalam Membimbing perskripsian saya, dari awal ditentukannya Ibu Sebagai Pembimbing, sampai saya mendapat gelar S.Sos nanti, semoga senantiasa Allah SWT dapat membalas setiap kebaikan-kebaikan yang Ibu berikan kepada saya, Amiiin.
9. Kepada Bapak Drs. Susetyo, M.Si selaku Penguji Utama dalam penyusunan skripsi ini, terimakasih banyak atas semua kritik dan saran yang telah Bapak berikan, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik lagi. Bapak sangat berjasa dan memberikan banyak pelajaran kepada saya, sejak awal sampai selesainya skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah kepada Bapak dan keluarga, Aamiin.
10. Kepada Bapak dan Ibu Dosen serta staf Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
11. Buat temen-temen seperjuangan dari pertama kenal sampai sekarang ini, teman-teman dari Sosiologi 2014 yang saat berkumpul, kita semua biasa menyebutnya dengan perkumpulan “Anak GSG”, teman-teman yang berkumpul di Kantin yang terletak di GSG Unila yang bernama “Warung Umi”, sempat tersiar kata “kita kalau wisuda nanti harus bareng-bareng ya”, tapi akhirnya tidak terealisasi. Yang jikalau lengkap berkumpul isi warungnya ada : Wahyu Umpu Dalom, Irsan Bahagia, Rizky Listio Prinanda, Fadil Nugraha, Faqiha Rasyid Fanani, Ridho Hanafiah, Dwiyan Ramdhani, Agung

Pratama, Afif Alwan, Aldi Rokhibi, Bennarrivo Onthel, Fadhil Fadhur (Haluskasar), Ichsan Primayoga (Owong), Mahardika Novrizki (Jaka), Mario Sandy, dan Sofyan Riady, dan tentunya juga pemilik Warung Umi itu sendiri, saya dan teman-teman memanggilnya Umi, juga anak Umi yaitu Bayu dan Bunga yang terkadang saat kami mengerjakan tugas kuliah di warung, mereka selalu memperhatikan. Saya senang, semasa kuliah saya bisa berkumpul, bercanda, terkadang juga diisi dengan diskusi-diskusi kecil yang mengasyikkan. Sampai skripsi ini hampir selesai, masih banyak bantuan-bantuan serta support dari teman-teman yang saya rasakan, oleh karena itu melalui sanwacana ini, izinkan saya menyampaikan rasa terima kasih saya untuk kalian semua, semoga kebaikan selalu menyertai kita semua, amiiin.

12. Kepada temen-temen SMA saya, yang sampai saat ini masih sering berkumpul, walaupun saya jarang ikut akhir-akhir ini karena sibuk skripsi, ada Arman Arroisi, Gandi Setiawan, Rizki Prayogi, Radovan, Bagus Aprian, Virli Istiqho Akbar, Phildo Nugroho, Ahmad Lutfi Arif, dan Jefri Nugroho. Terima kasih pas masa-masa kita semua abis lulus SMA, momen di mana daftar kuliah bareng dan menentukan bakal masuk ke Fakultas dan Jurusan apa, selalu bareng-bareng. Mudah-mudahan kita semua bisa sukses, jadi pas ngumpul bareng nongkrong, ga ada lagi omongan “pake duit lo aja dulu”.
13. Teruntuk rekan-rekan saya di kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat, tempat di mana saya bekerja, dari perkuliahan saya di Semester 2, sampai saat ini, terima kasih untuk rekan-rekan yang udah maklumin saya karena sering di waktu kerja, saya sering tiba-tiba izin untuk ke kampus, kadang beneran ke kampus kuliah, kadang ga jarang malah nongkrong di warung Umi. Judul

skripsi saya juga terinspirasi dari pemimpin yang ada di kantor kami, yaitu Bu Camat Maryamah, yang mana berdedikasi tinggi untuk mengayomi kami para staf dan warganya, sosok yang bikin saya kagum dengan kinerjanya.

14. Kepada teman-teman seperjuangan Sosiologi angkatan 2014 yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu. Semoga sampai kapanpun kita Sosiologi 2014 tetap solid.
16. Untuk teman-teman saya selama KKN 40 hari di Pekon Kemuning, Kecamatan Pulau Panggung, Tanggamus, yaitu Raga Nanda Rinaldi, Reka Agustin, dan Indah Dwi Murti, serta Pakde Pi'I, Bude Puji dan Lica yang telah berbagi tempat tinggal dengan kami selama KKN. Saya ucapkan terima kasih karena dengan terlaksananya KKN, saya bisa melanjutkan ke tahap Skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat memberikan penambahan wawasan bagi para pembaca, serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian yang dilakukan di masa yang akan datang terkait dengan Perbedaan Kinerja Pemimpin berbeda gender.

Bandar Lampung, 05 Agustus 2019
Tertanda,

Rama Aldi Syahputra
NPM. 1416011080

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Tentang Kepemimpinan	9
2.1.1 Teori Tentang Kepemimpinan	9
2.2 Tipe dan Gaya Kepemimpinan	11
2.3 Syarat-syarat Kepemimpinan	13
2.4 Tinjauan Tentang Kecamatan	15
2.4.1 Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan	16
2.5 Tinjauan tentang Kinerja Pegawai	17
2.6 Penelitian Terdahulu.....	21
2.7 Kerangka Fikir.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Tipe Penelitian	24
3.2 Fokus Penelitian	25
3.3 Lokasi Penelitian	25
3.4 Penentuan Informan	25
3.5 Tehnik Pengumpulan Data	26
3.6 Teknik Analisis Data	28
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	30
4.1 Sejarah Singkat Kecamatan Tanjungkarang Pusat	31
4.1.1 Visi dan Misi Kecamatan Tanjungkarang Pusat	32
4.1.2 Keadaan Sosial Budaya	34
4.1.3 Sarana dan Prasarana.....	38
4.1.4 Penanganan Pengaduan, Sarana dan Masukan.....	39
4.1.5 Pegawai Kecamatan Tanjungkarang Pusat	
4.2 Gambaran Umum Kecamatan Enggal	41

	4.2.1 Letak Geografis/Luas Kecamatan	41
	4.2.2 Topografi	42
	4.2.3 Monografi	42
	4.2.4 Daftar Nama Pegawai Kecamatan Enggal	43
	4.2.5 Administrasi Pemerintahan	45
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	46
	5.1 Hasil Penelitian	46
	5.2 Identitas Informan	47
	5.2.1 Informan Kecamatan Enggal	47
	5.2.2 Informan Kecamatan Tanjungkarang Pusat	49
	5.3 Deskripsi Hasil Penelitian	52
	5.3.1 Kepemimpinan Camat Enggal	52
	5.3.2 Kepemimpinan Camat Tanjungkarang Pusat	59
	5.4 Pembahasan	69
	5.4.1 Komparasi Gaya Kepemimpinan Camat Laki-laki dan Camat Perempuan	69
	5.4.2 Motivasi Ekstrinsik Mahasiswa Mengunjungi Kedai Kopi	61
	5.5 Peningkatan Kinerja Pegawai	70
	5.5.1 Camat Laki-laki	70
	5.5.2 Camat Perempuan	70
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	72
	6.1 Kesimpulan	72
	6.2 Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini jika menelaah tentang kepemimpinan di Indonesia, pemimpin dapat dikatakan sebagai seorang yang memiliki kedudukan paling tinggi atau paling penting dalam sebuah instansi pemerintahan, komunitas, kelompok masyarakat, berbangsa dan bernegara. Hal ini tidak akan aman, maju, terarah jika tidak adanya seorang pemimpin, maka kata kunci keberhasilan suatu bangsa dan negara adalah terletak pada seorang pemimpin.

Pemimpin yang mampu memberi rasa aman, tentram dan mampu mewujudkan cita-cita rakyatnya adalah sosok pemimpin yang berhasil dalam kepemimpinannya, pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dicintai oleh rakyatnya, bangsanya, dan pemikirannya dipakai meskipun pemimpin itu tidak lagi bersama mereka.

Jika kita telusuri tentang berbagai macam karakteristik pemimpin dengan berbagai macam pula manajemen yang diperankan, sebagai pemimpin yang ideal tanpa memiliki rasa kepentingan bersifat mementingkan sebagian pihak, tentunya figur seorang pemimpin yang selalu membela keperluan rakyatlah yang kita harapkan. Sebagai bangsa yang mayoritas dengan keberagaman agama, budaya, suku, dan ras kemudian melahirkan bermacam pemikiran pola tingkah laku dan sifat,

sebagai pemimpin harus dapat menselaraskan keberagaman ini sehingga tidak ada yang merasa dikucilkan, inilah salah satu tantangan yang berada dalam kondisi serba modernisasi.

Koentjaraningrat (1974) mengatakan nilai budaya adalah faktor mental yang menentukan perbuatan seseorang atau masyarakat. Di Indonesia, budaya patriarki (sistem sosial yang menempatkan pria sebagai sosok otoritas utama yang sentral dalam organisasi sosial) masih nampak jelas dalam kehidupan sosial, politik, ekonomi, dan diskriminasi terhadap wanita. Kondisi yang seperti ini menyebabkan pembatasan peran wanita dalam kegiatan publik.

Bagi Indonesia, pelibatan perempuan dalam berbagai aktivitas pembangunan dan pengambilan keputusan merupakan tindakan yang sangat realistis. Berdasarkan data BPS (Badan Pusat Statistik) mengenai jumlah penduduk pada tahun 2010, jumlah perempuan di Indonesia mencapai 50% lebih dari seluruh jumlah penduduk. Karenanya sangatlah wajar apabila kaum perempuan diberdayakan agar dapat berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan. Potensi perempuan yang besar ini diberdayakan sehingga mampu memperkuat lahirnya kebijakan-kebijakan dan program-program pembangunan yang lebih berkeadilan, khususnya bagi kaum perempuan. Pelibatan perempuan di bidang pemerintahan juga menjadi semakin penting, bukan hanya dalam kerangka efektifitas pemanfaatan sumberdaya pembangunan, akan tetapi juga dalam kerangka pemerataan kesempatan bagi perempuan dalam proses pengambilan keputusan di pemerintahan.

Naisbitt J dan Aburdene P (1990) menjelaskan bahwa jalan menuju kepemimpinan bagi perempuan dimulai dengan pendidikan. Perempuan yang memiliki pendidikan yang tinggi dapat memilih berbagai alternatif pekerjaan yang kini terbuka lebar baginya, misalnya menjabat sebagai Presiden, Rektor, Kepala Sekolah, Camat dan sebagainya. Pendidikan adalah usaha yang terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan sepiritual keagamaan, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Tentunya jika melihat kilas balik ke belakang, Presiden sebagai pemimpin negara di Indonesia, sampai saat ini baru sekali dipimpin oleh Perempuan, dan itu berarti tidak menutup kemungkinan untuk masa yang akan datang, banyak bermunculan pemimpin bergender Perempuan.

Kepemimpinan tak lepas dari isu yang amat populer manakala dikaitkan dengan perilaku manusia. Perilaku manusia sebagai kodrat sejak lahir bahwa Laki – laki sejatinya yang menjadi pemimpin. Banyak pandangan yang menghubungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dikaitkan dengan aspek biologis yang melekat pada diri sang pemimpin yaitu berdasarkan perbedaan jenis kelamin antara laki – laki dan perempuan, sebagai contoh dulu negara kita pernah dipimpin oleh presiden perempuan dan itu berdasarkan penilaian objektif terhadap kepemimpinan telah mempertegas sisi konstruksi sosiologis terhadap kepemimpinan.

Dalam hal kepemimpinan, posisi perempuan masih sering dihadapkan dengan posisi laki – laki. Perempuan dinilai belum pantas menduduki jabatan yang berhubungan kekuasaan yang dianggap ‘pantas’ hanya untuk laki – laki. Pandangan ini berawal dari kecendrungan tradisi yang mengakar di masyarakat di mana mendudukkan posisi laki – laki melebihi perempuan, sehingga peran publik yang seharusnya bisa juga dilakukan oleh perempuan seolah hanya menjadi monopoli kaum laki – laki. Kepatuhan terhadap sistem patriarki yang berkembang luas dalam berbagai masyarakat, menempatkan laki – laki pada urusan yang bersifat produktif, sedangkan perempuan dipojokkan ke dalam urusan – urusan reproduksi seperti menjaga rumah, megasuh anak, dan sebagai pendamping karir suami.

Pembatasan – pembatasan inilah yang menjadi dasar tumbuhnya keinginan baru bagi perempuan untuk ikut serta terlibat dan berpartisipasi disektor publik. Oleh karena itu, mereka menuntut hak yang sama dengan kaum laki – laki, seperti memperoleh pendidikan yang tinggi, keterampilan dan pengetahuan yang luas dan lain sebagainya agar dapat bersaing memasuki wilayah kepemimpinan yang selama ini masih didominasi laki – laki. Akibatnya, timbul istilah ketimpangan gender yang menempatkan perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan. Padahal perempuan adalah sumber daya manusia yang jumlahnya besar, bahkan diseluruh dunia jumlahnya melebihi laki – laki.

Setiap manusia memiliki kapasitas berpikir dan bertindak yang sama. Gender memiliki kedudukan yang penting dalam kehidupan seseorang dan dapat

menentukan pengalaman hidup yang akan ditempuhnya. Gender dapat menentukan akses seseorang terhadap pendidikan, dunia kerja, dan sektor-sektor publik lainnya. Gender juga dapat menentukan kesehatan, harapan hidup, dan kebebasan gerak seseorang. Jelasnya, gender akan menentukan seksualitas, hubungan, dan kemampuan seseorang untuk membuat keputusan dan bertindak secara otonom. Akhirnya, genderlah yang banyak menentukan seseorang akan menjadi apa nantinya (Mansour, 1997).

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola pegawainya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi termasuk juga di struktur kecamatan dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para pegawai (Nawawi, 2003:115)

Di ruang lingkup yang kecil pun, telah banyak pemimpin perempuan, walau tetap pemimpin laki – laki yang mendominasi, seperti di struktur pemerintahan yang kecil yaitu Camat, Lurah, Ketua Lingkungan sampai Ketua RT.

Kecamatan sebagai organisasi yang dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan “ujung tombak” keberhasilan pembangunan kota. Di era otonomi daerah seperti sekarang ini, kecamatan terlibat langsung dalam proses perencanaan, pengendalian pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Dikatakan sebagai ujung tombak, karena kecamatan berhadapan langsung dengan masyarakat, oleh karena itu kecamatan harus mampu menjadi tempat bagi

masyarakat atau diteruskannya aspirasi dan keinginan kepada pihak yang berkompeten. Untuk mewujudkan dan mencapai tujuan tersebut, diperlukan kemampuan dan kinerja aparat kecamatan yang maksimal. Kinerja aparat kecamatan menjadi faktor yang dominan bagi keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan tersebut dan dapat dikatakan camat adalah ‘ujung tombak’ keberhasilan suatu kecamatan.

Kinerja Camat sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain adalah pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja yang selama ini dimilikinya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja sangat perlu dilakukan terhadap hasil kerja individu karena dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pegawai, peringkat kerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya. Kinerja suatu organisasi sangat penting, karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat, sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh tanggungjawab yang telah dibebankan melalui tugas dan wewenang yang telah diberikan. Dengan demikian kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil. Kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban. Dalam memandang gaya kepemimpinan, akan berbeda antara satu dengan lainnya, persepsi individu terhadap gaya kepemimpinan juga akan berpengaruh terhadap perilaku mereka dalam bekerja (Pasolong, 2010).

Keberhasilan yang dicapai oleh seorang pemimpin tidak terlepas dari kerjasama dengan bawahannya. Persepsi dari para bawahan digunakan untuk mengevaluasi kemampuan dari para pimpinan untuk menunjukkan kelemahan serta area-area perbaikan. Pembangunan wilayah tentunya tidak terlepas dari peranserta masyarakat sehingga Camat sebagai kepala pemerintahan harus dapat menjalankan fungsi sebagai pelaksana kegiatan pemerintahan kecamatan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, dan pembinaan lembaga kemasyarakatan yang kesemuanya itu demi tercapainya kesejahteraan masyarakat. Masyarakat yang dinamis dan telah berkembang semakin membutuhkan aparatur pemerintahan yang professional seiring dengan dinamika masyarakat dan perkembangannya. Aparatur pemerintah yang berada di tengah-tengah masyarakat dinamis tersebut tidak dapat tinggal diam, tetapi harus mampu memberikan pelayanan prima sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Handoko, 2003).

Kecamatan untuk di Kota Bandar Lampung sendiri berjumlah 20, dengan pemimpin Kecamatan perempuan berjumlah empat Camat. Namun dengan jumlah Camat perempuan yang lebih sedikit, bukan berarti Camat perempuan kalah dalam hal kualitas, contohnya saja ada salah satu Camat yang memimpin di pusat kota Bandar Lampung, yang notabene memiliki karakteristik masyarakat yang bermacam suku, budaya, dan agama.

Dari uraian dan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk meneliti apakah yang menjadi perbedaan kepemimpinan camat laki – laki dan perempuan dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah, bagaimana perbedaan kepemimpinan kecamatan yang dipimpin Camat perempuan dibandingkan dengan Camat laki-laki?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai permasalahan yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membandingkan kepemimpinan camat laki – laki dan perempuan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Sosiologi Organisasi.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi masyarakat agar dapat mengkaji kembali bagaimana kinerja yang baik untuk seorang Camat, baik Camat perempuan maupun Camat laki-laki

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan tentang Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. James et. al. (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

2.1.1 Teori Tentang Kepemimpinan

Teori Kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep – konsep kepemimpinannya, sebab – sebab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat – sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan.

Teori kepemimpinan pada umumnya berusaha untuk memberikan penjelasan dan interpretasi mengenai pemimpin dan kepemimpinan dengan mengemukakan beberapa segi, antara lain :

1. Sebab – musabab munculnya pemimpin
2. Tipe dan gaya kepemimpinan
3. Syarat – syarat kepemimpinan.

1. Sebab – musabab Munculnya Pemimpin

Tiga teori yang menonjol dalam menjelaskan kemunculan pemimpin ialah :

- a) Teori genetis menyatakan sebagai berikut :
 - Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat – bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya.
 - Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus.
 - Secara filosofi, teori tersebut menganut pandangan *deterministis* (suatu keyakinan bahwa semua peristiwa terjadi sebagai akibat dari adanya beberapa keharusan dan karenanya tak terelakkan).
- b) Teori social (lawan teori genetis) menyatakan sebagai berikut :
 - Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja.
 - Setiap orang bias menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan, serta didorong oleh kemauan sendiri.
- c) Teori ekologis atau sintetis (muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut terlebih dahulu), menyatakan bahwa seorang akan sukses menjadi

pimpinan, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat – bakat kepemimpinan, dan bakat – bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan; juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.

2.2 Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Pemimpin itu juga mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Sehingga muncullah beberapa tipe kepemimpinan. Misalnya tipe – tipe karismatis, paternalistis, militeristis, otokratis, laissez faire, populis, administrative, demokratis.

WJ. Reddin dalam artikelnya *What Kind of Manager*, dan disunting oleh Wahjosumidjo (Dept. P. & K., Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai, 1982), menentukan watak dan tipe pemimpin atas tiga pola dasar, yaitu:

- berorientasikan tugas (task orientation),
- berorientasikan hubungan kerja (relationship orientation),
- berorientasikan hasil yang efektif (effectiveness orientation).

Berdasarkan penonjolan ketiga orientasi tersebut, dapat ditentukan delapan tipe kepemimpinan, yaitu :

1. Tipe deserter (pembelot).

Sifatnya: bermoral rendah, tidak memiliki rasa keterlibatan, tanpa pengabdian, tanpa loyalitas dan ketaatan, sukar diramalkan.

2. Tipe birokrat

Sifatnya: *correct*, kaku, patuh pada peraturan dan norma – norma, ia adalah manusia organisasi yang tepat, cermat, berdisiplin, dan keras.

3. Tipe missionaris (missionary).

Sifatnya: terbuka, penolong, lembut hati, ramah – tamah.

4. Tipe developer (pembangun)

Sifatnya: kreatif, dinamis, inovatif, memberikan/ melimpahkan wewenang yang baik, menaruh kepercayaan pada bawahan.

5. Tipe otokrat

Sifatnya: keras, diktatoris, mau menang sendiri, keras kepala, sombong, bandel.

6. *Benevolent autocrat*(otokrat yang baik)

Sifatnya: lancer, tertib, ahli dalam mengorganisir, besar rasa keterlibatan diri.

7. Tipe *compromiser*(kompromis)

Sifatnya: plintat – plintut, selalu mengikuti angin tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan, berpandangan pendek dan sempit.

8. Tipe eksekutif

Sifatnya: bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandangan jauh, dan tekun.

2.3 Syarat – syarat Kepemimpinan

Konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

- a) Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b) Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “mbawani” atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan- perbuatan tertentu.
- c) Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan/ keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Stogdill dalam bukunya *Personal Factor Associated with Leadership* yang dikutip oleh James A.Lee dalam bukunya *Management Theories and Prescriptions* menyatakan, bahwa pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan, yaitu:

- a) Kapasitas: kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau *verbal facility*, keaslian, kemampuan menilai.
- b) Prestasi/*achievement*: gelar kesarjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam olahraga dan atletik lain – lain.
- c) Tanggungjawab: mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan punya hasrat unggul.
- d) Partisipasi: aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, maupun bergaul, kooperatif atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.

e) Status: meliputi kedudukan social-ekonomi yang cukup tinggi, populer, tenar.

Sedang Earl Nightingale dan Whitt Schult dalam bukunya *Creative Thinking – How to win ideas*, (1965) menuliskan kemampuan pemimpin dan syarat yang harus dimiliki ialah:

1. Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri (*individualism*),
2. Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan benda- benda (*curious*).
3. Multiterampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
4. Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan.
5. Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna.
6. Mudah menyesuaikan diri, adaptasinya tinggi.
7. Sabar namun ulet, serta tidak ‘mandek’ berhenti.
8. Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih, ulet, realistis.
9. Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato.
10. Berjiwa swasta.
11. Tajam firasatnya, tajam, dan adil pertimbangannya.
12. Berpengaruh luas, dan haus akan ilmu pengetahuan.
13. Memiliki motivasi tinggi, dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin tercapai, dibimbing oleh idealisme tinggi.
14. Sehat jasmaninya, dinamis, sanggup dan suka menerima tugas yang berat, serta berani mengambil risiko.
15. Punya imajinasi tinggi, daya kombinasi, dan motivasi.

Yang jelas, pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan disbanding dengan anggota- anggota biasa lainnya. Sebab karena kelebihan – kelebihan tersebut dia bias berwibawa dan dipatuhi oleh bawahannya. Terutama sekali ialah : kelebihan dibidang moral dan akhlak, semangat juang , ketajaman intelegensi, kepekaan terhadap lingkungan, dan ketekunan – keuletan (*Ausdauer*). Dan yang penting lainnya ialah memiliki integritas kepribadian tinggi, sehingga dia bisa menjadi dewasa-matang, bertanggungjawab, dan susila.

Dari beberapa definisi dan teori di atas, dapat saya simpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu gaya atau perilaku yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin agar dapat melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin secara optimal dan maksimal sehingga para bawahannya (pegawai) menjadi berkualitas.

2.4 . Tinjauan Tentang Kecamatan

Dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di Negara Kesatuan Republik Indonesia posisi Kecamatan berkedudukan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota sekaligus penyelenggara urusan pemerintahan umum. Sebagai pelaksana perangkat daerah kabupaten/ kota, camat melaksanakan sebagian kewenangan bupati/wali kota yang dilimpahkan dan sebagai penyelenggara urusan pemerintahan umum, camat secara berjenjang melaksanakan tugas Pemerintah Pusat di wilayah Kecamatan. Dengan kedudukannya tersebut, Kecamatan mempunyai peran yang sangat strategis di kabupaten/kota, baik dari tugas dan fungsi, organisasi, sumber daya manusia, dan sumber pembiayaannya

sehingga perlu pengaturan tersendiri yang mengatur penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan dengan Peraturan Pemerintah.

Pelimpahan sebagian kewenangan bupati/wali kota kepada camat dilaksanakan untuk mengefektifkan penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kecamatan dan mengoptimalkan pelayanan publik di Kecamatan sebagai perangkat daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Penyelenggaraan pelimpahan sebagian kewenangan bupati/wali kota kepada camat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 05 Tahun 2008)

2.4.1 Tugas Pokok dan Fungsi Camat:

1. Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan Pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pelayanan umum, Pemberdayaan Masyarakat, Ketentraman dan ketertiban masyarakat dalam Kecamatan.
2. Kecamatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, mempunyai fungsi ;
 - a. Pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat;
 - b. Pengoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
 - c. Pengoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
 - d. Pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;

- e. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
- f. Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan;
- g. Pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan / atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kelurahan;
- h. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Walikota.

Dari beberapa penjelasan mengenai kecamatan di atas, dapat saya simpulkan bahwa Kecamatan adalah suatu wilayah Kepemerintahan yang berada langsung dibawah naungan Kabupaten/Kota dan mendapatkan tugas secara langsung dari Bupati/Walikota untuk mensejahterakan warga yang berada di Kecamatan tersebut .(Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 05 Tahun 2008)

2.5 Tinjauan tentang Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja

adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja jugadapat diartikan keberhasilan pusat pertanggungjawaban atau personel dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Pencapaian kinerja dalam suatu lembaga instansi pemerintah (termasuk pemerintah daerah) sering diukur dari sudut pandang masing-masing stakeholders, misalnya lembaga legislatif, instansi pemerintah, pelanggan, pemasok, dan masyarakat umum. Idealnya pengukuran kinerja yang dipakai oleh instansi pemerintah disusun setelah memperoleh masukan dari lembaga konstituen, sehingga diperoleh suatu konsensus atas apa yang diharapkan oleh stakeholder atas organisasi tersebut. Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, organisasi disusun dalam unitunit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme yang jelas.

Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja pegawai.

Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat.

Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 1999).

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2002). Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman.

Rahmanto (2002) mengemukakan bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni:

- a. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (*good performance*) dapat dicapai, sebagai contoh: anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.
- b. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku sebagai contoh laporan bulanan manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (*budgeted and actual performance*) atau tingkat produksi dibandingkan dengan angka penunjuk atau meteran suatu mesin.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan. Pegawai bersama Camat dapat menetapkan sasaran dan standar kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan juga kinerja pegawai di atas, dapat saya simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah, suatu ukuran taraf keberhasilan pegawai dalam bekerja yang dicapai oleh pegawai.

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh pihak lain yang dapat dipakai sebagai bahan kajian yang berkaitan dengan Perbedaan Kepemimpinan :

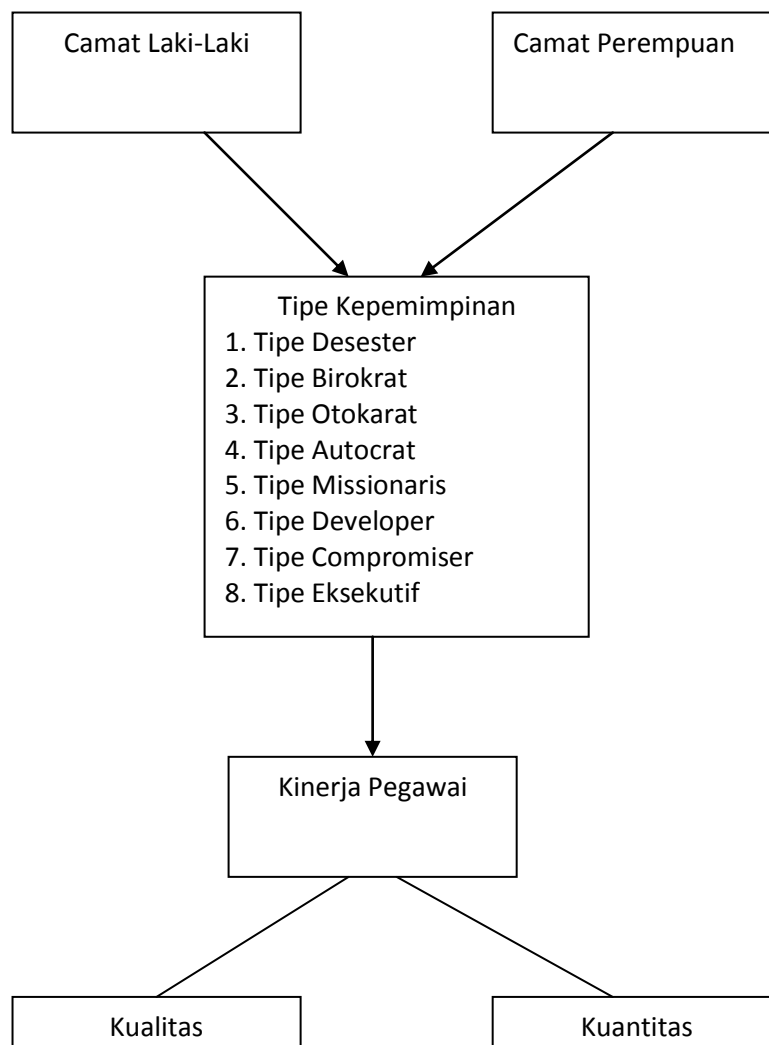
1. Penelitian yang dilakukan Reza Hafikar Suardi (2017) dengan judul “Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala PKP2A II LAN kota makassar dalam meningkatkan kinerja pegawai menggunakan teori menurut Henry Mintzberg (1973) bahwa peran yang biasanya dijalankan oleh pimpinan dalam meningkatkan suatu kinerja, yaitu ; peran a. Interpersonal Role (Peranan Pribadi) seperti Figure head, Leader, Liasion. b. Decison Making (Peranan pembuat keputusan) seperti Entreprenuer, Distrubance handler, Resource allocation, Negotiator. c. Informational role (Peranan sumber informasi) seperti Monitor and Dessiminator, Spoke person. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepala PKP2A II LAN Makassar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PKP2A II LAN Makassar senantiasa melakukan perannya sebagai interpersonal role, decision making dan informational role dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor PKP2A II LAN Makassar
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sabdo Teguh Prakoso (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Perum Perhutani KPH Kedu Utara". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara, (3) Pengaruh gaya kepemimpinandan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara berjumlah 150 pegawai dengan teknik pengambilan sampel populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dari hasil uji CFA terdapat tiga item pertanyaan yang gugur yaitu item pertanyaan Kinerja 6, Gaya Kepemimpinan 4, dan Disiplin Kerja 6. Sehingga dari total 22 item pertanyaan, terdapat 19 pertanyaan yang lolos uji CFA.

2.7 Kerangka Fikir

Penelitian ini mengkaji tentang apa saja yang menjadi perbedaan kepemimpinan Camat Laki-laki dan Camat Perempuan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Seorang Camat merupakan kunci penting dalam menggerakkan Kecamatan, dengan gaya kepemimpinan yang tepat, maka kedepannya kecamatan akan bergerak ke arah yang lebih baik lagi. Peran Camat di Kecamatan memiliki porsinya sendiri, para Camat dalam berhubungan dengan pegawainya diperlukan untuk membina hubungan baik dengan seluruh pegawai yang ada. Camat juga

berperan sebagai pemberi informasi yang tentu harus diketahui oleh pegawai agar pegawai mengetahui tugas apa yang harus dikerjakan. Selain itu camat memiliki peran sebagai pengambil keputusan. Keputusan yang dapat diambil oleh pegawai hanyalah beberapa keputusan tertentu. Seperti pada gaya kepemimpinan Camat yaitu pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan olehnya. Dalam memimpin, jelas sekali Camat Laki – laki dan Camat Perempuan memiliki perbedaan dalam mengerjakan tugasnya sebagai pemimpin, ada beberapa tipe gaya kepemimpinan seperti deseter, birokrat, otokrat, autocrat, missionaris, developer, compromiser, dan eksekutif. Dengan berbagai macam gaya atau tipe kepemimpinan tentunya akan menghasilkan kinerja pegawai yang berbeda berupa kualitas pegawai dan kuantitas pegawai.



III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2007) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati melalui fenomena yang terjadi. Lebih lanjut Moleong (2007) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif menekankan pada data berupa

kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hasil penelitian ini hanya mendeskripsikan atau mengkonstruksikan wawancara-wawancara mendalam terhadap subjek penelitian sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai perbandingan kepemimpinan Camat perempuan maupun Camat laki-laki.

3.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mengkomparasi gaya kepemimpinan Camat Laki – laki dan Camat Perempuan dalam meningkatkan kinerja Pegawai berdasarkan gaya kepemimpinannya.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung dan Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung. Dipilihnya kedua lokasi ini karena sama – sama berada di pusat kota yang memiliki karakteristik wilayah yang kurang lebih sama, juga dapat dijangkau oleh peneliti dan adanya kesesuaian antara masalah dan fenomena yang akan diteliti. Selain itu dapat dipastikan bahwa kedua lokasi tersebut dapat memudahkan peneliti melakukan komparasi mengenai kinerja kecamatan yang dipimpin Camat perempuan yang berada di kecamatan Tanjungkarang Pusat dengan kecamatan yang tidak jauh dari lokasi tersebut, yaitu kecamatan Enggal yang dipimpin camat laki-laki.

3.4 Penentuan Informan

Penentuan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada asas subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data, bersedia memberikan informasi yang lengkap, dan akurat. Informan yang bertindak sebagai sumber data dan informasi harus memenuhi syarat. Penelitian kualitatif tidak mempersoalkan jumlah informan, tetapi bisa tergantung dari tepat tidaknya pemilihan informan kunci, dan kompleksitas dari keragaman fenomena sosial yang diteliti. Penentuan informan pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposivedan* tehnik *aksidental*. Tehnik *purposive* yaitu tehnik penentuan

informan yang dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian. Informan yang dimaksud yaitu Camat laki – laki dan Camat perempuan, Sekretaris Kecamatan, Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban, Kepala Seksi Pemerintahan, dan Kepala Seksi Pembangunan. Teknik *aksidental* yaitu teknik penentuan informan berdasarkan azas kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2001).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini ada beberapa alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Antar alat pengumpul data tersebut berfungsi saling melengkapi data yang dibutuhkan. Untuk mengumpulkan data dan informasi pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Wawancara Mendalam (*Indepth Interview*)

Wawancara menurut Sujarweni (2014) merupakan proses untuk memperoleh informasi dengan cara tanya jawab secara tatap muka antara pewawancara dengan informan terkait dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara langsung bertatap muka dengan informan yang sudah ditetapkan berdasarkan kriteria sebelumnya, dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lengkap dan terpercaya. Digunakan wawancara mendalam pada penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi secara lengkap dan komprehensif sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Observasi

Observasi menurut Sujarweni (2014) merupakan proses pengumpulan data dengan melakukan pengamatan menyeluruh pada sebuah kondisi tertentu, tujuannya untuk mengamati dan memahami perilaku kelompok orang atau individu pada keadaan tertentu. Peneliti melakukan observasi secara langsung dilapangan untuk mencari dan mengetahui masalah yang ada dilapangan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti melakukan observasi dengan mendatangi kedua Kecamatan, Kecamatan Tanjungkarang Pusat Kecamatan Enggal. Selain itu peneliti juga ikut serta dalam proses berjalannya kegiatan pada bagian-bagian staf di Kecamatan. Hal tersebut dilakukan untuk memudahkan pengamatan mengenai apa yang akan diteliti berdasarkan jenis pengukuran kinerja yang sesuai dengan staf yang menanganinya.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2012) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karyamonumental dari seseorang. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademi dan seni yang telah ada. Untuk menunjang pengumpulan data dokumentasi, subjek menggunakan alat bantu berupa kamera untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan beberapa dokumentasi.

4. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012) data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya melalui buku, catatan, bukti yang

telah ada, atau arsip, baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

3.6 Teknik Analisa Data

Afrizal (2014) mendefinisikan analisis data penelitian kualitatif sebagai suatu proses yang sistematis untuk menentukan bagian-bagian dan saling berkaitan antara bagian-bagian dan keseluruhan dari data informan yang telah dikumpulkan untuk menghasilkan klasifikasi atau tipologi. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan analisis data secara kualitatif, yang menggambarkan, menjelaskan, dan menafsirkan hasil penelitian dengan susunan kalimat sebagai jawaban terhadap permasalahan yang sedang peneliti teliti. Langkah-langkah pengolahan data penelitian melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Menurut Sugiyono (2012) mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian Data

Miles dan Huberman (dalam Sheila, 2013) mengatakan penyajian data adalah penyajian sekumpulan informasi yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian-penyajian

tersebut biasanya meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan, dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah didapatkan. Dengan demikian seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi.

3. Verifikasi Data dan Kesimpulan

Menurut Sugiyono (2012) langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah verifikasi dan penarikan kesimpulan. Kesimpulan mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Kecamatan Tanjungkarang Pusat

Kecamatan Tanjungkarang Pusat terbentuk berdasarkan PP No. 3 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya DATI II Tanjungkarang-Teluk Betung. Kecamatan Tanjungkarang Pusat berdiri sendiri dengan pusat pemerintahannya di Tanjungkarang. Kecamatan Tanjungkarang Pusat terbagi atas 10 kelurahan, yaitu Tanjungkarang, Kaliawi, Pasir Gintung, Gunung Sari, Penengahan, Pelita, Gotong Royong, Enggal, Kelapa Tiga dan Durian Payung. Selanjutnya berdasarkan Surat Gubernur KDH TK I Lampung No. 6/185.B.III/HK/1988 tentang Pemekaran Kelurahan di Wilayah Kota Bandar Lampung, maka Kecamatan Tanjungkarang Pusat bertambah 1 Kelurahan, yaitu Kelurahan Palapa, dan sampai saat ini Kelurahan Palapa merupakan Pusat Pemerintahan Kecamatan Tanjungkarang Pusat. Sehingga Kecamatan Tanjungkarang Pusat memiliki 11 Kelurahan.

Dan Berdasarkan PP No 4 Tahun 2012 tentang Penataan dan Pembentukan Kelurahan dan Kecamatan di Kota Bandar Lampung, wilayah Kecamatan Tanjungkarang Pusat di pecah menjadi 2 Kecamatan yaitu Kecamatan Tanjungkarang Pusat dan Kecamatan Enggal.

Yang termasuk dalam wilayah Tanjungkarang Pusat adalah 7 Kelurahan yaitu terdiri dari :

- 1 Kelurahan Kaliawi
2. Kelurahan Pasir Gintung
3. Kelurahan Palapa
4. Kelurahan Gotong Royong
5. Kelurahan Kelapa Tiga
6. Kelurahan Durian Payung.
7. Kelurahan Kaliawi Persada (pecahan dari Kelurahan Kaliawi)

Dari sejak terbentuknya Kecamatan Tanjungkarang Pusat dari tahun 1982 sampai saat ini telah mengalami beberapa kali pergantian Camat Kepala Wilayah Kecamatan antara lain :

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------|
| 1. Januari 1982 s/d Oktober 1987 | : Drs. Helmi Masri |
| 2. Oktober 1987 s/d Agustus 1989 | : Drs. Abdi Kirom |
| 3. Agustus 1989 s/d Januari 1994 | : Drs. Zulkifli Husin |
| 4. Januari 1994 s/d September 1998 | : Darwin Djafri, S.H. |
| 5. September 1998 s/d November 2000 | : Drs. Somad Raku |
| 6. November 2000 s/d Desember 2003 | : Sam'un, S.H. |
| 7. Desember 2003 s/d Agustus 2005 | : Drs. Pamuji AR. |
| 8. Agustus 2005 s/d Mei 2009 | : Drs. Emil Riady |
| 9. Mei 2009 s/d Juli 2009 | : Dra. Bayana, M.Si. |
| 10. Juli 2009 s/d 2011 | : Mukafie Siradj,SH |
| 11. Januari 2011 s/d sekarang | : Dra. Maryamah, MM |

4.1.1 Visi dan Misi

Melanjutkan pembangunan untuk mewujudkan peningkatan pelayanan masyarakat menuju masyarakat sejahtera, sehat, cerdas dan berbudaya menuju masyarakat sejahtera.

Visi

Melanjutkan pembangunan untuk mewujudkan peningkatan pelayanan masyarakat menuju masyarakat sejahtera, sehat, cerdas dan berbudaya menuju masyarakat sejahtera.

Misi :

- Meningkatkan kualitas Aparatur Kecamatan Tanjungkarang Pusat.
- Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat melalui peningkatan sarana prasarana.
- Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

Gambaran Umum

1. Letak Geografi

Secara geografis Kecamatan Tanjungkarang Pusat terletak pada 5° 24'27" LS dan 105° 15'75" BT. Dengan kawasan pemukiman 69,72% dan luas wilayah 658 ha, terdiri dari 11 Kelurahan, 26 Lingkungan dan 253 RT yang secara administratif berbatasan dengan :

Utara : Kecamatan Kedaton

Selatan : Kecamatan Teluk Betung Utara

Timur : Kecamatan Tanjungkarang Timur

Barat : Kecamatan Tanjungkarang Barat

Berdasarkan Perda No 4 Thn 2012 tentang Penataan dan Pembentukan Kelurahan dan Kecamatan maka letak Geografis dan Wilayah Administratif Kecamatan Tanjungkarang Pusat memiliki batas-batas sebagai berikut :

- * Sebelah Utara : dengan Kecamatan Kedaton
- * Sebelah Selatan : dengan Kecamatan Telukbetung Utara
- * Sebelah Timur : dengan Kecamatan Tanjungkarang Barat
- * Sebelah Barat : dengan Kecamatan Enggal

2. Topografi

Kecamatan Tanjungkarang Pusat sebagian besar adalah daerah dataran dan sebagian kecil merupakan daerah pegunungan.

3. Keadaan Demografi

Kecamatan Tanjungkarang Pusat sampai dengan akhir 2017 mempunyai Luas Wilayah 303Ha.

4. Keadaan Sosial Ekonomi

Kecamatan Tanjungkarang Pusat merupakan jantung Kota Bandar Lampung. Dengan letaknya yang strategis di pusat kota, menjadikan daerah ini sebagai pusat perdagangan umum, jasa umum, dan pusat kegiatan perekonomian. Hal ini didukung dengan adanya beberapa pasar yaitu Pasar Induk Tamin, Pasar Pasir Gintung, Pasar Bambu Kuning, dan Pasar bawah. Serta pusat-pusat pertokoan/mall atau supermarket yaitu : Central Plaza (Hypermart, Matahari),

dan Mall Kartini (Centerpoint). Dilihat dari mata pencahariaanya sebagian besar penduduk Kecamatan Tanjungkarang Pusat bermata pencaharian sebagai buruh, wiraswasta/berdagang dan PNS :

Mata Pencaharian	Jumlah
1. PNS	22692
2. TNI + POLRI	541
3. Wiraswasta/Pedagang	56114
4. Tani	123
5. Tukang	1675
6. Pensiunan	732
7. Buruh	8818
8. Lain-lain	
J u m l a h	90695

4.1.2 Keadaan Sosial Budaya

1. Agama

Penduduk Kecamatan Tanjungkarang Pusat pada akhir tahun 2016 berdasarkan agama terdiri dari :

1. Islam : 62.399
2. Protestan : 2.953
3. Katholik : 2.571
4. Hindu : 1.143
5. Budha : 2.592

Jumlah : 71.654

Jumlah tempat ibadah di Kecamatan Tanjungkarang Pusat ada 122, terdiri dari :

- Masjid : 41
- Musholla : 54
- Gereja : 1
- Vihara : 1

2. Kesehatan

Sarana Kesehatan di Kecamatan Tanjungkarang Pusat terdiri dari :

- RSU : 1
- Poliklinik : 7
- Puskesmas : 2
- Pustu : 1
- Dokter Praktek : 23
- Apotek/Toko Obat : 17

3. Pendidikan

Tingkat pendidikan masyarakat di Kecamatan Tanjungkarang Pusat cukup baik ini dapat dilihat dari rendahnya jumlah penduduk buta huruf, hal ini dapat dilihat dari data berikut :

- Sarjana : 4.491
- Sarjana Muda : 3.421
- SLTA : 25.980
- SLTP : 16.389

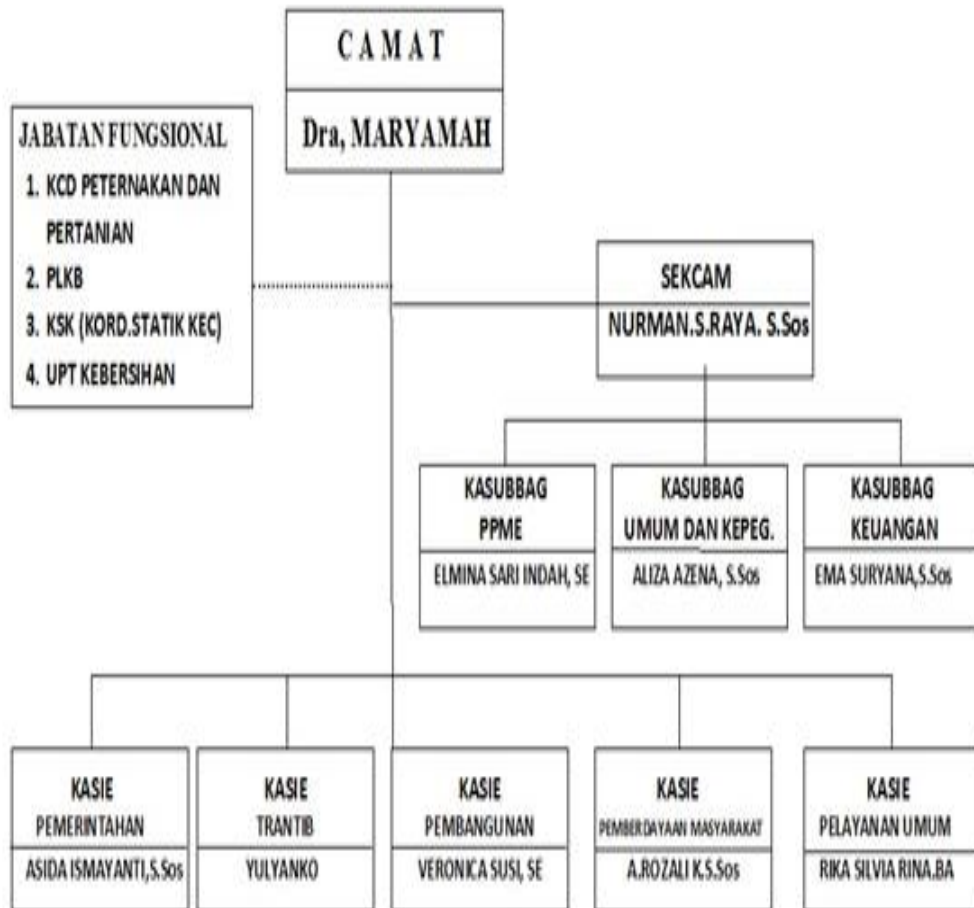
- SD : 16.651
- TK : 5.504
- Belum Sekolah : 9.219
- Buta Huruf : 329

4. Keadaan Sosial Politik

Kesadaran politik masyarakat di Kecamatan Tanjungkarang Pusat cukup tinggi, dimana telah terbentuk DPC dan Pengurus Ranting berbagai Partai Politik yang ada di Indonesia. Pada pelaksanaan Pemilu 2004 baik pada Pemilu Legislatif maupun Pilpres Tahap I dan II, jumlah mata pilih adalah :

- Legislatif : 53.293 orang
- Pilpres I : 53.344 orang
- Pilpres II : 51.889 orang
- Jumlah TPS : 195 buah

**STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH
KECAMATAN TANJUNGGARANG PUSAT
KOTA BANDAR LAMPUNG**



4.1.3 Sarana dan Prasarana

Adapun peralatan dan fasilitas yang di perlukan dalam penyelenggaraan pelayanan, termasuk peralatan dan fasilitas pelayanan bagi masyarakat. Terdiri dari:

1. Ruangan (loket, ruangan tunggu/tamu, ruangan kerja)
2. Meja (meja tamu/tunggu/ kursi kerja)
3. Kursi (kursi tamu/ tunggu/ kursi kerja)
4. Rak Arsip
5. Aula
6. Mesin Ketik
7. AC
8. ATK (Alat Tulis Kantor)
9. Televisi
10. Wifi (Sarana Internet)
11. Komputer
12. Papan pengumuman
13. UKS
14. Kotak saran
15. Mushola
16. Tempat Parkir
17. Toilet

4.1.4 Produk Layanan

1. Surat Waris
2. Rekomendasi E-KTP
3. Bersih Diri
4. IMB
5. SITU SIUP

Penanganan Pengaduan, Sarana dan Masukan

1. Menyiapkan kotak saran dan pengaduan yang dipasang di pintu masuk sebagai masukan.
2. Saran melalui *contact person*
3. Tindak lanjut sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4.1.5 Pegawai Kecamatan Tanjungkarang Pusat

Kecamatan Tanjungkarang Pusat dipimpin oleh Camat perempuan yaitu Ibu Dra.Maryamah, MM. beliau telah menjadi PNS sejak tahun 1993 yang artinya sudah 26 tahun beliau mengabdikan untuk Negara. Untuk di Kecamatan Tanjungkarang Pusat sendiri, sudah Sembilan tahun beliau menjadi camat yang jumlah pegawai keseluruhannya mencapai 32 orang termasuk TKS. Untuk PNS rata-rata sudah berumur di atas 30 tahun dan kebanyakan status pendidikannya sudah sarjana, hanya beberapa saja yang lulusan di bawah sarjana, dan jumlah staf PNS di Kecamatan Tanjungkarang Pusat berjumlah 18 orang dan 14 orang lainnya adalah TKS. Untuk TKS rata-rata hanya lulusan SMA, hanya sedikit yang telah bergelar sarjana. Lain halnya dengan pegawai yang telah memiliki jabatan di

Kecamatan ini, mayoritas sudah menempuh pendidikan S2, hanya beberapa yang masih S1. Dan berikut adalah tabel daftar nama staf yang ada di Kecamatan Tanjungkarang Pusat :

Daftar nama pegawai Kecamatan Tanjungkarang Pusat

NO	Nama/NIP	GOL	JABATAN
1	Dra. Maryamah. MM	IV/B	CAMAT
	19670620 199303 2 005		
2	Nurman S. Raya, S.Sos	IV/A	SEKRETARIS CAMAT
	19710504 199803 1 004		
3	Rika Silvia Rina, BA	III/D	KASI PELAYANAN UMUM
	19661011 198602 2 003		
4	Rohaidah, SH. MM	III/D	KASI PEMBANGUNAN
	19641110 199003 3 2004		
5	Asida Ismayanti, S.Sos, MM	III/D	KASI PEMERINTAHAN
	19681009 199203 2 007		
6	Ema Suryana, S.Sos, MM	III/D	KASUBBAG KEUANGAN
	19730123 199203 2 002		
7	Aliza Azena, S.Sos, MM	III/D	KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN
	19821110 200604 2 011		
8	Dameria Yolanda, S.Sos	III/C	KASI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
	19800127 200804 2 001		
9	Pitoyo Sutresno, SE	III/A	STAF
	19780601 200902 1 003		
10	Margaretha, SE	III/A	STAF
	19840303 201001 2013		
11	Sumiyati	II/C	STAF
	19611211 198603 2 007		
12	Fachruddin	II/C	STAF
	19710331 200701 1 006		
13	Rosyidi	II/C	STAF
	19740714 200701 1 007		
14	Lukman Nulhakim	II/C	STAF

	19720830 200902 1 002		
15	Budi Santoso	II/C	STAF
	19781128 200902 1 005		
16	Roisyah, A.Md	II/B	STAF
	19840704 201001 2 005		
17	Zainal Abidin	II/A	STAF
	19630302 201407 1 001		
18	Sanun Nedi	I/C	STAF
	19850905 201001 1 009		
19	Lili Anggraini, S.Sos		TKS
20	Indra Surya		TKS
21	Mahroja Nawawi, SH		TKS
22	Riska Anggraini Sari		TKS
23	M. Ponco Prasetyo		TKS
24	Lia Andriyani		TKS
25	Rahman Hakim		TKS
26	Sri Wahyuni		TKS
27	Rama Aldi Syahputra		TKS
28	Diah Ayu Anggraini, S.IP, MM		TKS
29	Elda Noviyanti		TKS
30	Rara Tiara Monica		TKS
31	Indah Gita Cahya		TKS
32	Almira Aspridanel		TKS
	JUMLAH PEGAWAI		32 RANG

Sumber: Monografi Kecamatan Tanjungkarang Pusat 2016/2017

4.2 Gambaran Umum Kecamatan Enggal

4.2.1 Letak Geografi/Luas Kecamatan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 04 Tahun 2012, tentang Penataan dan Pembentukan Kelurahan dan Kecamatan, letak geografis dan wilayah administratif Kecamatan Enggal berasal dari sebagian wilayah geografis

dan administratif Kecamatan Tanjungkarang Pusat, Kecamatan Tanjungkarang Timur dan Teluk Betung Utara dengan batas-batas sebagai berikut:

1. Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Way Halim dan Kecamatan Tanjung Karang Pusat
2. Sebelah selatan berbatasan dengan kecamatan Teluk Betung Utara
3. Sebelah timur berbatasan dengan kecamatan Tanjung Karang Timur dan Kecamatan Kedamaian
4. Sebelah barat berbatasan dengan kecamatan Tanjung Karang Pusat dan Tanjung Karang Barat

4.2.2 Topografi

Kecamatan Enggal sebagian besar adalah daerah dataran dan sebagian kecil merupakan daerah pegunungan.

4.2.3 Monografi

- Jumlah Penduduk : 25.319 Jiwa
- Jumlah Kepala Keluarga : 5.769
- Jumlah Kepala Lingkungan : 13 LK
- Jumlah Rukun Tetangga : 124 RT
- Jumlah BABINSA : 6 BABINSA
- Jumlah BABINKAMBTIBMAS : 6 BABINKAMTIBMAS

Total luas wilayah kecamatan Enggal adalah 315 Ha, yang terbagi dari :

- Enggal : 74 Ha
- Pelita : 30 Ha

- Tanjungkarang : 28 Ha
- Gunung Sari : 17 Ha
- Rawa Laut : 90 Ha
- Pahoman : 76 Ha

Jumlah Penduduk berdasarkan persebaran perkelurahan :

- Enggal : 6.638 Jiwa
- Pelita : 3749 Jiwa
- Tanjung Karang : 3.381 Jiwa
- Gunung Sari : 2.564 Jiwa
- Rawa Laut : 5.972 Jiwa
- Pahoman : 3.015 Jiwa

4.2.4 Daftar nama Staf Kecamatan Enggal

Kecamatan Enggal dipimpin oleh camat yang terbilang muda, baru berumur 33 tahun namun sudah menjadi pemimpin disuatu wilayah, tidak heran juga Pak Bram yang biasa disapa oleh stafnya ini sejak umur 20 tahun sudah menjadi PNS karena latar belakang pendidikannya adalah STPDN. Untuk menunjang kinerja yang baik dan memenuhi target, memang dibutuhkan staf yang memiliki gelar sarjana, tidak heran para Kasi di Kecamatan Enggal ini pun rata-rata bergelar S2 dan S1, disusul oleh jajaran Staf PNS, memang kebanyakan hanya lulusan SMA, hanya beberapa saja yang Sarjana. Kecamatan Enggal memiliki staf PNS berjumlah 16 orang staf, 2 orang TKS, dan sisanya adalah honorer POL PP yang berjumlah 10 orang. Total pegawai yang ada di Kecamatan Enggal berjumlah 28 orang. Berikut adalah daftar nama staf Kecamatan Enggal :

Daftar nama pegawai Kecamatan Enggal

NO	Nama/NIP	GOL	JABATAN
1	Bagus H. Bramando, S.STP. M.IP.	III/D	CAMAT
	19860813 200602 1 002		
2	Samsu Rijal, SE	IV/A	SEKRETARIS CAMAT
	19650218 199210 1 001		
3	Jamil Fikri, S.STP., MM	IV/A	
	19801107 199912 1 001		
4	Dra. Betsi	III/D	KASI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
	19630512 199403 2 001		
5	Sumartinah, S.Sos, MM	IV/A	KASI PEMERINTAHAN
	19720421 199203 2 006		
6	Rina Nuriwaty, SE., MM	III/D	KASI PELAYANAN UMUM
	19720805 199203 2 005		
7	Zuraidah Natlya, S.Sos, MM	IV/A	KASI PEMBANGUNAN
	19720601 199203 2 05		
8	Megawati, SE	III/D	KASUBBAG UMUM & KEPEGAWAIAN
	19720601 199203 2 005		
9	Dewi Nevirda Sari, SH	III/D	STAF
	19791107 200212 2 006		
10	Uce Aryani, S.Sos	III/B	STAF
	19810205 201001 2 009		
11	Nurulita Sari, S.Sos	III/B	STAF
	19710913 201101 2 001		
12	Santri Hermanto	III/A	STAF
	19780526 200003 1 01		
13	Teddy Aria Sukmajaya, S.STP	II/A	STAF
	19960225 101708 1 001		
14	Hazairin Akrobi	II/A	STAF
	197771126 200902 1 004		
15	Dedi Setiawan	II/C	STAF
	19801227 201001 005		

16	Zaidir Latief 19691119 200604 1 001	II/B	STAF
17	Selamet Rahayu		TKS
18	Erina Idoha		TKS
19	Teddy Junenda		HONOR POL PP
20	Muhammad Faisol		HONOR POL PP
21	Dessy Marantika		HONOR POL PP
22	Nurma Sari		HONOR POL PP
23	Suhendri Pratama		HONOR POL PP
24	Muslim Agus		HONOR POL PP
25	Lisa Meylinda Sari		HONOR POL PP
26	Benny Istanto Putra		HONOR POL PP
27	Mareta Susanti, S.Sos		HONOR POL PP
28	M. Ade Bagus Berlian		HONOR POL PP
	JUMLAH PEGAWAI		28 ORANG

Sumber: Monografi Kecamatan Enggal tahun 2016/2017

4.2.5 Administrasi Pemerintahan

Pemerintahan Kecamatan Enggal terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 04 tahun 2012, tentang Penataan dan Pembentukan Kelurahan dan Kecamatan , wilayah Kecamatan Enggal dibagi menjadi 6 (enam), yaitu :

1. Kelurahan Enggal
2. Kelurahan Pelita
3. Kelurahan Tanjung Karang
4. Kelurahan Gunung Sari
5. Kelurahan Rawa Laut
6. Kelurahan Pahoman

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Perbandingan Kepemimpinan Camat Laki-laki yang memimpin di Kecamatan Enggal dan Camat Perempuan yang memimpin di Kecamatan Tanjungkarang Pusat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, saya mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan indikator berupa tipe dan gaya kepemimpinan yaitu tipe desester, tipe birokrat, tipe missionaries, tipe developer, tipe otokrat, benevolent autocrat, tipe compromiser dan tipe eksekutif dapat disimpulkan bahwa Camat Enggal dalam meningkatkan kinerja pegawainya menggunakan tipe kepemimpinan berupa tipe birokrat, developer dan eksekutif dikarenakan latar belakang pendidikan Camat Enggal yang memang telah dilatih untuk menjadi Pemimpin dengan dengan gaya tersebut dan cocok untuk diterapkan oleh Pemimpin Laki-laki yang bersifat tegas. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan Camat Tanjungkarang lebih menggunakan gaya kepemimpinan dengan tipe Missionaris, Benefit Otokrat dan Kompromiser karena juga berdasarkan dari pernyataan pendapat dari Camat maupun staf Kecamatan Tanjungkarang Pusat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

Camat Tanjungkarang Pusat seperti itu, lebih dapat mengayomi pegawai sehingga lebih timbulnya kekeluargaan antar atasan dan bawahan.

2. Meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin Laki-laki dan Pemimpin Perempuan memiliki cara/metode tersendiri dalam memimpin pegawainya, tidak serta merta antara Laki-laki dan Perempuan lebih unggul, tergantung dari pegawainya merasa puas atau tidak, dan merasa nyaman dengan dipimpin oleh Pemimpin yang dirasa mereka cocok untuk dijadikan tauladan bagi mereka. Dilain sisi Camat Laki-laki memang dikenal tegas, namun Camat Perempuan disukai karena gaya kepemimpinannya yang bisa dibilang santai seperti kekeluargaan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan di atas, saya dapat memberikan saran yaitu :

1. Untuk Camat Enggal saran dari saya supaya tidak terlalu tegas dalam memimpin, agar antar Camat dan pegawai tidak terlalu kaku, dan pegawai tidak terlalu stres dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Untuk Camat Tanjungkarang Pusat, juga tidak bisa terlalu santai dalam memimpin pegawai agar pegawai tidak membangkang terhadap atasan, yang sebagaimana adalah pemimpin yang layak dihormati.
3. Dilain sisi kedua Camat tersebut telah memberikan yang terbaik bagi pegawainya, kinerja untuk saat ini menurut pemaparan dari para staf kedua Camat tersebut, merasakan puas selama dipimpin oleh Camat mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal.(2014). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Fakih, Mansour. (1997). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hadari Nawawi, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Handoko. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartini.(2001). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kontjaraningrat.(1974). *Kebudayaan dan Pembangunan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Mansour. (1997). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Moleong, Lexy J. (2007) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Naisbitt, John dan Aburdene. (1990). *Megatrend 2000*. Jakarta: Binarupa Aksara,
- Nurcholis, Hanif. (2005). *Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Grasindo.
- Pasolong. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Prawirosentono.S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Tampubolon, Biatna.D.2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNII9-9001- 2001. *Jurnal Standarisasi* No.9

Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Sumber Skripsi :

Regina, (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/24466/>. Tanggal 2 Oktober 2018
Sabdo, (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Diakses dari <http://eprints.uny.ac.id/33272/>. Tanggal 22 September 2018.

Sheila, (2013). *Pengaruh Kompetensi, Independen, Pengalaman, terhadap Kualitas Audit (Studi pada auditor di KAP wilayah Surakarta dan Yogyakarta)*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diakses dari <https://library.ums.ac.id>. Tanggal 22 September 2018

Reza, (2017). *Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)*. (Skripsi). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanudin. Diakses dari <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/26651>. Tanggal 22 September 2018.

Sumber Dokumen :

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018, Tentang Kecamatan

Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 05 Tahun 2008, Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kota Bandar Lampung